

## РОЗДІЛ 10 ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ТА СОЦІАЛЬНО ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНИХ ВІДНОСИН

**Чанишева Г.І.**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
декан соціально-правового факультету, доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України*

**Чанишев Р.І.**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
доцент кафедри правової інформатики, кандидат юридичних наук*

### **ПРАВО НА ІНФОРМАЦІЮ В СИСТЕМІ ТРУДОВИХ ПРАВ**

Проголошення у ст. 34 Конституції України права кожного вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб – на свій вибір обумовило необхідність створення ефективного механізму забезпечення даного права. З цією метою останнім часом було прийнято низку законів, зокрема закони України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року, «Про внесення змін до Закону України «Про інформацію» від 13 січня 2011 року, «Про доступ до публічної інформації» від 13 січня 2011 року, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про захист персональних даних» від 2 червня 2011 року та ін. Зазначені закони спрямовані на удосконалення механізму правового регулювання відносин, що виникають у зв'язку з реалізацією права на інформацію, в тому числі суб'єктами трудових правовідносин.

Багато років право на інформацію розглядалося виключно наукою конституційного права. У цей час право на інформацію досліджується представниками різних галузей права: цивільного, сімейного, господарського, адміністративного, фінансового та інших галузей. До дослідження права на інформацію працівників і роботодавців звернулися й представники науки трудового права, перед якими стоїть завдання розробити ефективний галузевий механізм забезпечення права на інформацію працівників і роботодавців та їх представників.

Право на інформацію належить до основних трудових прав, передбачених міжнародними актами, законами України. МОП розглядає право на інформацію як важливий елемент політики зв'язків на підприємстві (Рекомендація МОП № 129 щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 р.). Право на інформацію і консультації закріплене у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Зазначене право визнано одним з основних соціальних прав у Хартії основних соціальних прав працівників 1989 р. Право працівників підприємства на інформацію і

консультації передбачене ст. 27 Хартії ЄС про основні права 2000 р. Зазначеною статтею відкривається Глава IV «Солідарність» Хартії, яка містить соціальні права, що свідчить про важливість даного права у законодавстві ЄС та законодавствах країн-членів. У цей час національним трудовим законодавством не передбачений юридичний механізм забезпечення права на інформацію та консультації з працівниками, якому приділено значну увагу у міжнародних актах.

Право на інформацію за трудовим законодавством України є складовою системи трудових прав і одночасно належить до індивідуальних і колективних трудових прав. Суб'єктами індивідуального трудового права на інформацію є працівник і роботодавець, а суб'єктами колективного трудового права на інформацію – трудовий колектив, представники працівників (за чинним законодавством – профспілки, їх об'єднання, первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників), роботодавець, представники роботодавців (організації роботодавців, їх об'єднання), органи соціального діалогу, органи нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування.

Право на інформацію як індивідуальне трудове право здійснюється працівником і роботодавцем безпосередньо, є невідчужуваним, не може бути передано іншим особам. Натомість право на інформацію як колективне трудове право через його юридичну природу здійснюється як безпосередньо працівниками (трудоим колективом), так і через представників працівників і роботодавців.

Заслугою на підтримку точку зору представників галузевих юридичних наук відносно того, що суб'єктивні права виникають і реалізуються тільки в рамках конкретних правовідносин. Вищезазначене повною мірою стосується права на інформацію працівників і роботодавців та їх представників, яке виникає і реалізується тільки в рамках індивідуальних і колективних трудових правовідносин.

За своєю юридичною природою право на інформацію працівників і роботодавців та їх представників слід віднести до регулятивних суб'єктивних трудових прав, яке включає як право на свої дії, так і право на чужі дії (право-домагання). Зазначене право є активним за своїм змістом, оскільки працівник вправі вимагати не тільки утримання роботодавця від будь-яких дій, що порушують його права, а й активних дій, спрямованих на реалізацію і захист цих прав.

Право на інформацію працівників і роботодавців та їх представників також слід віднести до особистих немайнових трудових прав, що утворюють особливу групу трудових прав, у змісті яких основною є особистісна складова. Зазначені права суттєво відрізняються від особистих немайнових прав, що охороняються цивільним законодавством.

Право на інформацію працівників і роботодавців та їх представників повинне отримати належне закріплення у національному трудовому законодавстві відповідно до міжнародних трудових стандартів. Нині у ст.2 чинного КЗпП серед основних трудових прав працівників не закріплене право на повну і достовірну інформацію про умови праці та вимоги охорони праці. Зазначене право не передбачено й у ст. 21 «Основні права працівника» проекту Трудового кодексу України.

Право працівників одержувати від роботодавця інформацію, пов'язану з трудовими відносинами, віднесено до основних трудових прав працівника у нових трудових кодексах, прийнятих на пострадянському просторі. Так, у ст. 9 «Основні трудові права працівника за трудовим договором» Трудового кодексу Азербайджанської Республіки передбачено право одержувати від роботодавця відповідні довідки про робоче місце, посаду (професію), місячну заробітну плату та інші відомості, пов'язані з трудовими відносинами. У ст. 13 «Основні трудові права та обов'язки працівника» Трудового кодексу Туркменістану встановлюється право на повну і достовірну інформацію про умови праці, техніку безпеки і вимоги охорони праці на робочому місці.

### **Сирота І. М.**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення,  
кандидат юридичних наук, професор, Заслужений юрист України*

## **ЗНАЧЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ У СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ**

Головними пріоритетами соціальної політики держави є розвиток соціальної сфери, зростання соціальних гарантій та підвищення соціальних стандартів, покращення соціального захисту громадян.

Важливою складовою соціальної сфери є пенсійна реформа, яка передбачає покращення пенсійного забезпечення багатьох мільйонів людей. У державі понад 13 мільйонів пенсіонерів. На сьогоднішній день закладені великі ресурси для фінансування пенсійної системи. Заплановано у бюджеті Пенсійного фонду на 2013 рік обсяг асигнувань в сумі 252 млрд. грн., що на 18,3 млрд. грн. більше фактичних видатків фонду за торік.

Мінімальна пенсія з 1 січня 2013 року складатиме 894 грн., що відповідає прожитковому мінімуму (далі ПМ) для осіб, які втратили працездатність. Якщо місячний розмір пенсійних виплат не досягатиме ПМ, встановленого законом для непрацездатних, то таким особам – незалежно від факту роботи – надається щомісячна державна адресна допомога в сумі, що не вистачає зазначеному ПМ. Тож і працюючі, і непрацюючі пенсіонери будуть отримувати пенсію в розмірі 894 гривні.

У зв'язку зі зміною прожиткового мінімуму органами Пенсійного фонду в січні ц. р. уже проведено перерахунки пенсійних виплат і їх скла-